

## THESIS / THÈSE

### MASTER EN SCIENCES DE GESTION

#### Quels sont les facteurs influençant la satisfaction au travail ? Comparaison entre les secteurs marchand et non marchand

Ross, Clothilde

*Award date:*  
2019

*Awarding institution:*  
Université de Namur

[Link to publication](#)

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



EFASM065/009 Séminaire d'Analyse des Données / Mémoire de Fin d'Études

Master 60HD en Sciences Économiques et de Gestion

Année Académique 2018-2019

**Quels sont les facteurs influençant la  
satisfaction au travail ? Comparaison entre  
les secteurs marchand et non marchand**

**Clotilde Ross**

Titulaire : Professeur Jean-Yves Gnabo

Assistants : Doux Baraka Kusinza, Auguste Debroyse, François-Xavier Ledru



EFASM065/009 Séminaire d'Analyse des Données / Mémoire de Fin d'Études

Master 60HD en Sciences Économiques et de Gestion

Année Académique 2018-2019

**Quels sont les facteurs influençant la  
satisfaction au travail ? Comparaison entre  
les secteurs marchand et non marchand**

**Clotilde Ross**

Titulaire : Professeur Jean-Yves Gnabo

Assistants : Doux Baraka Kusinza, Auguste Debroise, François-Xavier Ledru

## Table des matières

Table des matières .....	2
1. Introduction .....	3
2. Revue de la littérature .....	5
3. Description et explication des données .....	8
3.1. Description des données .....	8
3.2. Caractéristiques des variables .....	8
4. Présentation du modèle et de la méthode .....	10
4.1. Présentation du modèle .....	10
4.2. Statistiques descriptives (analyse) .....	12
5. Résultats .....	15
5.1. Qualité globale du modèle .....	15
5.2. Test individuel – Le test de Wald .....	17
5.3. Les effets marginaux.....	19
6. Partie qualitative - discussion.....	20
7. Conclusion.....	22
8. Bibliographie.....	23
9. Annexes.....	25
9.1. Annexe 1 : Définition du bien-être au travail dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail .....	25
9.2. Annexe 2 : Enquête.....	26
9.3. Annexe 3 : Statistiques descriptives .....	29

## **1. Introduction**

Ce mémoire s'interroge sur « Quels sont les facteurs influençant la satisfaction au travail ? Comparaison entre les secteurs marchand et non marchand ». Il a deux objectifs. Premièrement, nous cherchons à identifier les facteurs déterminant la satisfaction au travail des individus. Deuxièmement, nous nous intéressons à l'importance des différents facteurs selon que l'on soit dans le cas du secteur marchand ou du secteur non marchand.

Depuis une dizaine d'années, les recherches sur la satisfaction au travail se multiplient afin de comprendre quels sont les facteurs pouvant l'influencer (Parvin, 2011). Un des objectifs de cette littérature est de mettre en exergue les conséquences qui découlent de la satisfaction ou l'insatisfaction au travail sur les entreprises, mais également sur l'individu. En effet, de nombreuses études empiriques démontrent la relation positive entre la productivité et la satisfaction au travail ou encore, entre le taux d'absentéisme et cette même satisfaction (Robone, Jones, Rice, 2008).

Des sociologues ont avancé différentes théories prônant l'importance du management humain dans la structure organisationnelle et de la prise en compte du vécu du travail par l'individu. Par exemple, Dejours a pointé du doigt l'importance de la reconnaissance au travail. Elle procure à l'individu ou à l'organisation des effets positifs. A l'inverse, sans reconnaissance envers les travailleurs, les effets sont négatifs (Dejours 1993, 1998).

Cependant, une différence notable est à souligner entre les secteurs marchand et non marchand : il s'agit du but de lucre. Cette dissemblance peut par ailleurs déteindre sur la gestion du management humain. Dans les associations sans but lucratif, dont le but n'est pas de maximiser le profit mais de s'engager à répondre à une mission, la gestion des ressources humaines devrait davantage être tournée vers le bien-être des travailleurs.

Les recherches prouvant la relation positive entre la satisfaction d'un individu au travail et la productivité de celui-ci, indiquent qu'il est primordial de prêter une attention particulière au bien-être des travailleurs car indirectement, cette satisfaction peut se ressentir sur la qualité du travail.

De plus, ces individus poursuivent généralement le même but de mission que l'organisation, leur apportant sur le plan de l'individu, un accomplissement personnel qui, indirectement, peut améliorer la qualité du travail.

C'est sur base de ce problème d'actualité complexe et toujours au centre de recherches que ce travail sera effectué. Nous nous apercevons que les travailleurs plus satisfaits apportent davantage aux organisations par une plus grande productivité, moins d'absentéisme... (Le Flanchec, Mullenbach, Rojot, 2015).

Premièrement, afin de pouvoir identifier les facteurs influençant la satisfaction au travail, la littérature traitant sur le sujet sera parcourue dans l'objectif de trouver ces facteurs. Cette même revue de littérature permettra de récolter des résultats concernant ces variables étudiées et la satisfaction au travail. Cependant, les articles scientifiques en question relèvent de bases de données faites en dehors de la Belgique car très peu d'études quantitatives ont été réalisées sur des données individuelles belges.

Ensuite, notre objectif étant de comparer la satisfaction entre les secteurs marchand et non marchand, nous réaliserons une enquête. Le questionnaire servant à créer notre base de données a été partagé principalement dans des A.S.B.L. de la région de Namur. Les résultats obtenus, par suite de la base de données, seront comparés avec les différents résultats de la littérature parcourue pour les deux secteurs étudiés.

Le modèle économétrique utilisé pour analyser l'effet des différentes variables sur la satisfaction au travail est le Logit ordonné, celui-ci correspondant le mieux compte tenu de la nature des données (elles sont qualitatives et contiennent un nombre fini de données, en suivant un certain ordre naturel).

Afin de compléter ce travail, une approche qualitative a été ajoutée pour apporter des informations sur les résultats obtenus. Cette partie discussion comprend un échange avec une professionnelle du milieu des ressources humaines et du management. Cet entretien permettra (ou pas) de renforcer notre intuition concernant certaines relations entre les variables indépendantes et la satisfaction au travail.

L'étude s'articule donc comme suit. : Premièrement, la revue de littérature qui nous apporte des informations sur le sujet. Ensuite, la description des données ainsi que les caractéristiques des variables. Troisièmement, la présentation du modèle ainsi que les statistiques descriptives obtenues. Quatrièmement les différents résultats obtenus avec la qualité globale du modèle, plusieurs tests individuels... Nous terminons par une approche qualitative réalisée avec une professionnelle travaillant dans la gestion des ressources humaines puis par la conclusion.

## 2. Revue de la littérature

De nombreux articles scientifiques traitent de la satisfaction au travail des individus dans différents secteurs. La définition la plus fréquemment utilisée est celle de Locke (1976, p1304) : « l'état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail ». La satisfaction est donc une émotion subjective ressentie par les travailleurs.

Le bien-être sur les lieux de travail selon l'OMS consiste en « un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part ». Le bien être fait également partie du Code sur le bien-être au travail avec la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Annexe 1).

Selon l'ISEE<sup>1</sup>, « Au sens de la NAF, une unité marchande (privée ou publique) est celle pour laquelle les ventes, ou tout autre mode de valorisation de la production sur le marché, représentent une part majoritaire des ressources. Par opposition, une unité non marchande est celle pour laquelle les ventes représentent une part minoritaire des ressources ; on distingue les unités non marchandes à caractère privé (les ressources sont constituées principalement de contributions volontaires des ménages : associations, clubs sportifs...) et celles à caractère public (principalement l'administration, où les ressources sont constituées de prélèvements obligatoires ou de subventions publiques). »

Plusieurs concepts entrent en jeu pour expliquer cette satisfaction. Citons : les conditions de travail, contenant par exemple l'implication dans l'organisation, l'environnement agréable avec les collègues ou l'employeur, la reconnaissance au travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle...

La satisfaction des travailleurs est très importante. Elle permet d'améliorer la santé et le bien-être psychologique des travailleurs, ainsi que d'augmenter leur performance et diminuer le nombre d'absence au travail. A l'inverse, les conditions de travail défavorables peuvent influencer négativement le bien-être au travail et la santé. (Robone et cie, 2008).

---

<sup>1</sup> ISEE : institut de la statistique et des études économiques, <http://www.isee.nc/population/39-definitions-et-methodes/definitions-lexique/s/466-secteur-marchand>

Le stress au travail a également un impact sur le développement de maladies psychologiques et physiques. (Legeron 2015)

L'objectif de ce mémoire est de comprendre les éléments pouvant influencer la satisfaction au travail. En effet, des chercheurs (Le Flanchec and al. 2015) tentent encore d'identifier les composantes de la satisfaction au travail tout en mesurant leur importance relative, compte tenu du lien étroit entre la satisfaction des travailleurs et les attributs organisationnels tels que la productivité, la motivation, l'engagement, les conflits, etc.

Cette satisfaction peut être influencée par différents facteurs : Parvin (2011) cite les conditions de travail, l'équité, la promotion et la rémunération comme facteurs influençant la satisfaction. Moguerou (2002) évoque plutôt le statut de citoyenneté, la sécurité d'emploi ainsi que la rémunération. Cependant les variables n'auraient pas les mêmes effets sur les hommes ou sur les femmes, comme le dit Moore (1985). Les variables ressortant le plus au niveau du secteur marchand sont : le niveau d'étude, la rémunération, le sexe, le type de contrat-sécurité d'emploi, l'autonomie et l'implication au travail, les conditions de travail.

Plusieurs articles scientifiques du secteur marchand parlant de la rémunération arrivent au même résultat : il y a un effet positif significatif entre la satisfaction et la rémunération. (Parvin 2011, Moguerou 2002)

Dans le secteur non marchand, Ashrah, Ahmad, Shaikh, Bhatti et Soomro (2013) expliquent qu'il n'y a pas d'association capitale entre le sexe et la satisfaction au travail, tandis que dans le secteur marchand, Moore (1985) nous explique qu'il y a des asymétries entre les hommes et les femmes.

La littérature aboutit parfois à des résultats contradictoires. Par exemple, Lopes, Lagoa et Calapez (2014) expliquent que les travailleurs peu qualifiés sont moins satisfaits que ceux hautement qualifiés, alors que dans son article, Moguerou (2002) soutient que les travailleurs hautement qualifiés sont moins satisfaits que ceux peu qualifiés.

Plusieurs articles scientifiques présentent le stress comme facteur influençant négativement la satisfaction au travail. Il serait alors intéressant de réduire ce facteur pour augmenter cette satisfaction. Legeron (2015) explique que « Pour le Bureau international du travail, les interventions pour réduire le stress au travail peuvent être primaires (réduire les sources



de stress), secondaires (aider les individus à développer des capacités à faire face au stress) et tertiaires (prendre en charge les individus affectés par le stress) ». Il y a donc plusieurs moyens de réduire ce stress, comme une implication des différents partenaires de l'entreprise, des formations pour mieux gérer certaines situations, différentes activités au sein de l'organisation (relaxation, sieste...), etc.

Forest, Degenais, Crevier, Bergeron et Girouard (2017) évoquent trois besoins psychologiques à satisfaire pour que les travailleurs soient en bonne santé mentale. Ce sont le besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation. Ces besoins sont très importants et sont en plus des facteurs influençant la satisfaction.

Degenais et Privé (2010) donnent également des moyens pour augmenter le bien-être psychologique, comme « favoriser des relations interpersonnelles positives, soutenir l'épanouissement dans le travail, développer le sentiment de compétence au travail et susciter l'engagement au travail ».

Notre étude apporte, quant à elle, la comparaison entre les secteurs marchand et les secteurs non marchand sur la satisfaction au travail. Elle apporte également une approche qualitative issue des échanges que nous avons eus avec une professionnelle forte de plus de 15 ans d'expérience dans la gestion des ressources humaines et qui nous donne son point de vue.

### 3. Description et explication des données

#### 3.1. Description des données

La base de données a été récoltée grâce à un questionnaire (voir annexe 2) partagée via notre réseau de contact. Les personnes interrogées travaillent pour une grande majorité dans la province de Namur<sup>2</sup>. Elles proviennent de nombreuses ASBL namuroises différentes. Chaque question de l'enquête représente une variable de la satisfaction au travail qui elle, est la variable expliquée.

Concernant la qualité des données, un certain nombre étaient aberrantes car des personnes ont été réticentes à l'idée de fournir leur salaire net mensuel. Ces données ont donc été abandonnées. Une fois le nettoyage des données effectuée, l'échantillon final du secteur non marchand est constitué de 139 réponses valables qui peuvent être traitées par le modèle économétrique.

Au niveau de la récolte des données pour le secteur marchand, elles sont peu concluantes (avec uniquement 40 réponses « le secteur marchand » pour la question n°5 « Dans quel secteur travaillez-vous ? », la base de données ne pouvait pas être créée pour ce secteur). Par conséquent, l'échantillon récolté pour le secteur non marchand sera comparé à des études préalablement réalisées dans le domaine du secteur marchand.

#### 3.2. Caractéristiques des variables

Variable expliquée : Satisfaction au travail (évaluée sur une échelle de Likert<sup>3</sup> en 5 points)

---

<sup>2</sup> L'enquête n'a pas pu être partagée au sein de notre ASBL car elle a été jugée trop sensible et aucune direction ne voulait voir ressortir un état général de la satisfaction au travail de leurs travailleurs.

<sup>3</sup> « **L'échelle de Likert** est une échelle comportant 5 ou 7 options de réponse allant d'une opinion/attitude extrême à une autre, telle que « Tout à fait » à « Pas du tout ». Généralement, elle inclut un point médian (opinion/attitude modérée/neutre). Elle est très répandue car elle est un des outils les plus fiables pour mesurer les opinions, les perceptions et les comportements. » <https://fr.surveymonkey.com/mp/likert-scale/> (Consulté le 17 mai 2019)

Variables explicatives d'intérêts :

- **Niveau d'études** : Classé en fonction de la nature du diplôme (Etudes secondaires, baccalauréat ou master)
- **Statut professionnel** : Ouvrier, employé ou cadre
- **Salaire mensuel net**
- **Satisfaction salariale** : classée sur une échelle de Likert en 5 points. Cette variable a été ajoutée en complément du salaire mensuel net car la perception du salaire est subjective. Un individu peut être satisfait avec un salaire « normal » alors qu'un autre sera insatisfait avec un salaire plus élevé. Cette variable est ici prise en compte pour appuyer la satisfaction ou non du salaire des personnes interrogées (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw and Rich, 2010).

Variables explicatives de contrôle :

- **Sexe** : variable binaire (femme/homme)
- **Age**
- **Statut matrimonial** : célibataire, en couple, marié, divorcé ou veuf
- **Nombres d'enfants**
- **Types de contrats** : CDI, CDD, contrat de remplacement ou intérim
- **Distance en km du domicile-lieu de travail**
- **Possibilité de promotion** : variable binaire (oui/non)
- **Avantages supplémentaires** : variable binaire (oui/non)
- **Autonomie dans le travail** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Implication dans l'organisation** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Environnement de travail agréable (avec les collègues)** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Environnement de travail agréable (avec l'employeur)** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Travail stressant** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Reconnaissance au travail** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Emploi sécurisé** : classé sur une échelle de Likert en 5 points
- **Equilibre vie privée-vie professionnelle** : classé sur une échelle de Likert en 5 points. Il s'agit de la possibilité de concilier les exigences professionnelles avec les exigences personnelles de la vie privée.

## 4. Présentation du modèle et de la méthode

### 4.1. Présentation du modèle

Avant toute chose, voici les variables d'un point de vue économique.

**Tableau 1. L'effet présumé des différentes variables.**

Variables	Noms des variables	Type	Effet présumé
<b>SEXE</b>	Sexe	Binaire	/
<b>AGE</b>	Age	[18 ; 65]	/
<b>CELI</b>	Célibataire	Binaire	/
<b>COUPL</b>	En couple	Binaire	/
<b>MARI</b>	Marié	Binaire	/
<b>DIV</b>	Divorcé	Binaire	/
<b>NE</b>	Nombres d'enfants	[ 0 ; + [	/
<b>SEC</b>	Secondaire	Binaire	/
<b>BAC</b>	Baccalauréat	Binaire	/
<b>OUV</b>	Ouvrier	Binaire	/
<b>EMPL</b>	Employé	Binaire	/
<b>CDD</b>	CDD	Binaire	/
<b>CDI</b>	CDI	Binaire	/
<b>REMP</b>	Remplacement	Binaire	/
<b>KM</b>	Distance km domicile-travail	[ 0 ; + [	/
<b>PROM</b>	Possibilité de promotion	Binaire	+
<b>SAL</b>	Salaire mensuel	[ 0 ; + [	+
<b>AVAN</b>	Avantages supplémentaires	Binaire	+
<b>SSAL</b>	Satisfaction salariale	Likert	+
<b>AUTON</b>	Autonomie dans le travail	Likert	+
<b>IMPLIC</b>	Implication dans l'organisation	Likert	+
<b>ETAC</b>	Environnement travail agréable avec les collègues	Likert	+
<b>ETAE</b>	Environnement travail agréable avec	Likert	+

	l'employeur		
<b>STRESS</b>	Travail stressant	Likert	-
<b>REC</b>	Reconnaissance au travail	Likert	+
<b>SECU</b>	Emploi sécurisé	Likert	+
<b>EVPP</b>	Equilibre vie professionnelle-privée	Likert	+

Pour la présentation du modèle, nous avons choisi le Logit ordonné, notre variable dépendante étant qualitative, c'est-à-dire qu'elle contient un nombre fini de données et suit un certain ordre naturel pour la satisfaction au travail, avec 1 : pas du tout satisfait, 2 : pas satisfait, 3 : ni satisfait, ni insatisfait, 4 : satisfait, 5 ; totalement satisfait.

C'est également le modèle le plus souvent utilisé (avec le Probit) dans nos articles de références, comme le dit Jacquot (2000, p3) « Les modèles Logit et Probit sont devenus d'un usage courant en économie et en sciences sociales ».

Le modèle théorique se forme alors comme cela (Jacquot, 2000) :

$$y^* = \begin{cases} y = 5 & y^* \geq C4 \\ y = 4 & C4 \geq y^* \geq C3 \\ y = 3 & C3 \geq y^* \geq C2 \\ y = 2 & C2 \geq y^* \geq C1 \\ y = 1 & y^* < C1 \end{cases} \quad (3.1)$$

$$y^* = \sum \beta x + \varepsilon$$

Et avec les variables, nous obtenons :

$$Y = f(constante + \beta_1 SEXE + \beta_2 AGE + \beta_3 CELI + \beta_4 COUPL + \beta_5 MARI + \beta_6 DIV + \beta_7 NE + \beta_8 SEC + \beta_9 BAC + \beta_{10} OUV + \beta_{11} EMPL + \beta_{12} CDD + \beta_{13} CDI + \beta_{14} REMP + \beta_{15} KM + \beta_{16} PROM + \beta_{17} SAL + \beta_{18} AVAN + \beta_{19} SSAL + \beta_{20} AUTON + \beta_{21} IMPLIC + \beta_{22} ETAC + \beta_{23} ETAE + \beta_{24} STRESS + \beta_{25} REC + \beta_{26} SECU + \beta_{27} EVPP) \quad (3.2)$$

Pour ce qui est de nos variables expliquées, il y en a de plusieurs sortes : celles quantitatives comme l'âge ou le revenu mensuel net, et celles qualitatives qui se divisent

elles-mêmes en deux catégories : dichotomiques (comme le sexe : 1 pour les femmes/0 pour les hommes ; la possibilité de promotion 1 si elle est possible/0 si elle ne l'est pas, etc.) ou polytomiques (s'il y a plus de deux possibilités).

Après avoir déterminé notre modèle, nous avons élaboré une enquête pour récolter un maximum de données et créer un échantillon le plus représentatif de la population des travailleurs dans les secteurs marchand et non marchand. Pour la réalisation de cette enquête, nous avons déterminé nos variables en nous inspirant de la revue de littérature. Nous avons envoyé le questionnaire via les réseaux sociaux, les mails, pour toucher le plus possible de travailleurs des secteurs marchand et non marchand, hommes et femmes, de tous âges... Ensuite, nous avons analysé les données récoltées, supprimé toutes celles qui ne convenaient pas, en raison d'un manque d'information ou d'informations aberrantes. Toutefois, notre récolte n'a pas été aussi abondante qu'espéré, nous n'avons pas pu réaliser d'échantillon pour le secteur marchand (avec uniquement 40 réponses) et nous nous limitons donc à 139 données pour le secteur non marchand.

Après tout ce travail, la base de données est prête à être utilisée avec notre modèle « Logit ordonné ».

Pour bien analyser les résultats, nous prenons en considération plusieurs indicateurs de qualité :

- Le maximum de vraisemblance : pour connaître la qualité globale du modèle.
- Les tests d'hypothèses : pour permettre de rejeter ou ne pas rejeter d'hypothèse.

#### 4.2. Statistiques descriptives (analyse)

Le tableau de statistiques descriptives se trouve en Annexe 3.

Notre variable dépendante, la satisfaction au travail, a une moyenne de 3,25 avec un écart-type de 0,89. En moyenne, les travailleurs ne sont ni satisfaits, ni insatisfaits, mais l'écart-type nous montre qu'ils ont par ailleurs diverses opinions.

Notre échantillon est composé à 73% de femmes et 27% d'hommes. Avec cette répartition, nous constatons que la répartition n'est pas représentative du secteur non marchand. Même s'il y a une majorité de femmes dans le secteur non marchand (68% de femmes et 32%

d'hommes, d'après Laloy <http://www.lenonmarchand.be/une-majorite-de-femmes-dans-le-secteur>) elle n'est pas aussi large que l'échantillon.

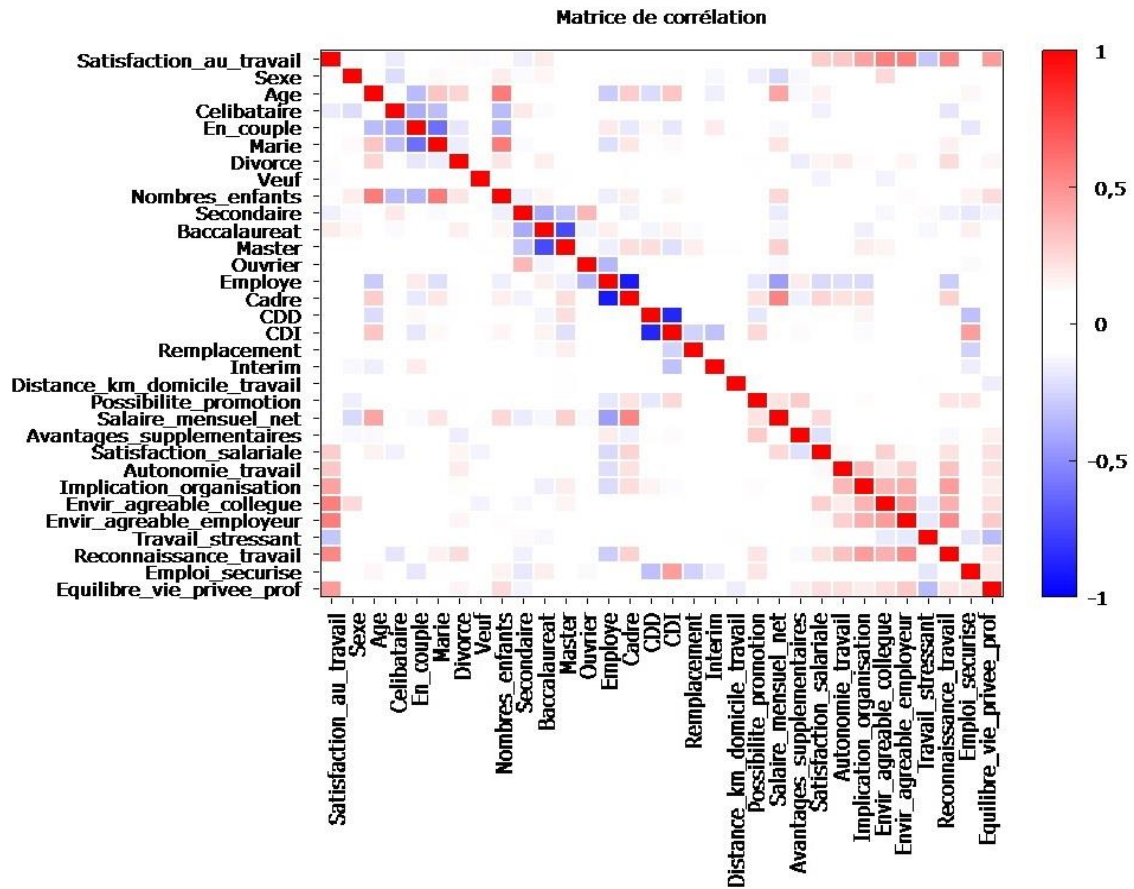
En ce qui concerne les âges, précisons que le plus jeune travailleur a 20 ans alors que le plus âgé en a 62. La moyenne se trouve à 37 ans mais l'écart-type montant jusqu'à 11, les âges sont plutôt dispersés. On s'aperçoit également que 50% des travailleurs sont âgés de plus de 34 ans.

Pour les possibilités de promotion, seuls 33% des travailleurs en ont. Au niveau des avantages supplémentaires, la moitié (51%) des travailleurs en bénéficient.

Les travailleurs ont un salaire mensuel net de 2095€ en moyenne, avec un écart-type plutôt élevé (862€). Le salaire n'est donc pas homogène, cela peut varier pour beaucoup de raisons : niveau d'étude, statut professionnel... Les individus sont assez satisfaits de leur salaire, avec 3,6/5 en moyenne.

Au niveau des conditions de travail, les travailleurs sont assez autonomes, avec une moyenne de 3,9/5 (proche de la médiane qui est à 4, cela signifie que la moitié des travailleurs ont indiqué 4 ou plus, et l'autre moitié 4 ou moins). Ils se trouvent également bien impliqués dans l'organisation avec une moyenne de 3,6/5 (encore proche de la médiane à 4). Ils occupent, pour la plupart, un emploi sécurisé (une moyenne de 3,6 proche de la médiane à 4). La reconnaissance au travail est cependant moins élevée avec une moyenne de 3/5, comme la médiane. L'environnement au travail quant à lui, apparaît comme étant meilleur avec les collègues qu'avec l'employeur. Cependant, les travailleurs interrogés se trouvent également presque tous dans un travail stressant avec la moyenne de 3,7/5 proche de la médiane à 4.

Graphique 1. Matrice de corrélation



Lorsqu'on regarde la matrice de corrélation, on s'aperçoit que les conditions de travail en général sont les variables les plus corrélées avec la satisfaction au travail, comme l'implication dans l'organisation, l'environnement agréable avec les collègues ou l'employeur, le travail stressant, la reconnaissance au travail et l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

On peut également voir que le salaire, l'âge et le sexe ne sont pas corrélés avec la satisfaction.



## 5. Résultats

### 5.1. Qualité globale du modèle

Pour analyser la validité de notre modèle, nous allons observer les résultats du maximum de vraisemblance ainsi que le nombre de cas correctement prédits.

#### *Le nombre de cas correctement prédits*

Il y a 68,3% de cas correctement prédits dans la base de données. Il est donc intéressant d'analyser le modèle.

#### *Le maximum de vraisemblance*

Le maximum de vraisemblance nous permet de rejeter ou ne pas rejeter l'hypothèse selon la qualité du modèle. Si l'hypothèse  $H_0$  est rejetée, cela signifie que les variables sont significatives (ne sont pas dues au hasard) et le modèle vaut la peine d'être analysé. Au contraire, si l'hypothèse n'est pas rejetée, les variables ne sont pas significatives et il n'y a pas d'intérêt à analyser des tests individuels.

Le seuil de significativité est là pour rejeter ou non les hypothèses. Si la probabilité ( $p$ ) est inférieure à une valeur fixée (le seuil de significativité), il y a rejet de l'hypothèse nulle car elle est considérée trop invraisemblable. Par exemple, si le seuil est de 5%, cela signifie qu'il y a une différence significative et donc 5% de chances de se tromper ([http://www.pifo.uvsq.fr/epideao/esp/chap\\_2/seuil\\_de\\_signification\\_rejet\\_de\\_lhypothese\\_nulle.html](http://www.pifo.uvsq.fr/epideao/esp/chap_2/seuil_de_signification_rejet_de_lhypothese_nulle.html)).

$H_0$  : Les variables ne sont pas significatives

$H_1$  : Au moins une variable indépendante est significative

Après analyse, le test du maximum de vraisemblance nous permet de rejeter l'hypothèse nulle avec une quasi-certitude : nous avons un degré de liberté de 27 où le seuil de significativité pour 1% de rejeter l'hypothèse nulle est de 46,96. Avec un résultat de 189 (qui nous donne une probabilité de 0% de rejeter à tort l'hypothèse nulle), nous pouvons bien rejeter l'hypothèse  $H_0$ , c'est-à-dire qu'au moins une de nos variables est significative donc au moins un de nos coefficients est statistiquement différent de zéro.

**Tableau 2. Résultats d'une régression Logit ordonnée, dont la variable d'intérêt est la satisfaction au travail (nombre d'observations=139).**

	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>t- statistique</b>	<b>p. valeur</b>	<b>Significativité<sup>4</sup></b>
<b>Sexe</b>	-0,0444954	0,534995	-0,08317	0,9337	
<b>Age</b>	-0,0261165	0,0276234	-0,9454	0,3444	
<b>Célibataire</b>	2,09528	2,31141	0,9065	0,3647	
<b>En couple</b>	3,35288	2,30335	1,456	0,1455	
<b>Marié</b>	3,47750	2,33904	1,487	0,1371	
<b>Divorcé</b>	2,98303	2,56138	1,165	0,2442	
<b>Nombres d'enfants</b>	-0,107894	0,254348	-0,4242	0,6714	
<b>Secondaire</b>	1,50309	0,777123	1,934	0,0531	*
<b>Baccalauréat</b>	1,45097	0,511106	2,839	0,0045	***
<b>Ouvrier</b>	-2,76806	1,60875	-1,721	0,0853	*
<b>Employé</b>	0,101641	0,836725	0,1215	0,9033	
<b>CDD</b>	0,633827	1,51881	0,4173	0,6764	
<b>CDI</b>	-0,164197	1,44309	-0,1138	0,9094	
<b>Remplacement</b>	2,67522	2,94792	0,9075	0,3641	
<b>Distance km domicile-travail</b>	0,00302708	0,00801014	0,3779	0,7055	
<b>Possibilité de promotion</b>	0,0725621	0,474933	0,1528	0,8786	
<b>Salaire mensuel</b>	0,000285448	0,000354446	0,8053	0,4206	
<b>Avantages supplémentaires</b>	0,0621137	0,460309	0,1349	0,8927	
<b>Satisfaction salariale</b>	0,250552	0,232086	1,080	0,2803	
<b>Autonomie dans le travail</b>	0,120251	0,263248	0,4568	0,6478	

<sup>4</sup> Les seuils de significativité sont donnés comme suit : \*\*\* p<1%, \*\* p<5%, \* p<10%.

<b>Implication dans l'organisation</b>	0,681269	0,235947	2,887	0,0039	***
<b>Environnement travail agréable avec collègue(s)</b>	0,874523	0,258923	3,378	0,0007	***
<b>Environnement travail agréable avec employeur</b>	0,976027	0,254576	3,834	0,0001	***
<b>Travail stressant</b>	−0,558601	0,223010	−2,505	0,0123	**
<b>Reconnaissance au travail</b>	0,447879	0,238600	1,877	0,0605	*
<b>Emploi sécurisé</b>	0,370841	0,225082	1,648	0,0994	*
<b>Equilibre vie professionnelle-privée</b>	0,630080	0,226351	2,784	0,0054	***
Moyenne variable dép.		3,25	Ecart-type variable dép.		0,89
<b>Nombre de cas 'correctement prédits' = 95 (68,3%)</b>					
<b>Test du ratio de vraisemblance : Chi-deux(27) = 189,414 [0,0000]</b>					

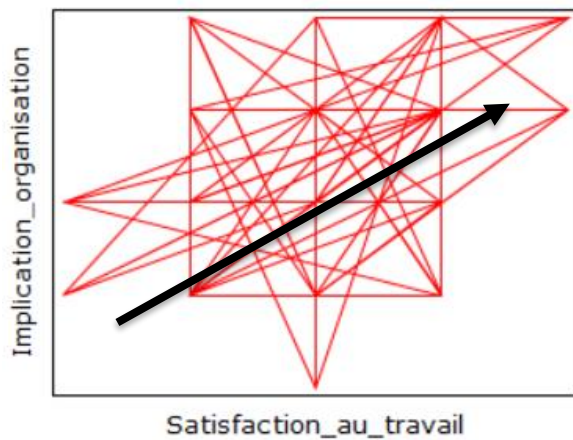
Par rapport à la revue de la littérature et aux variables les plus significatives, nous allons examiner les résultats les plus intéressants, c'est-à-dire les conditions de travail.

## 5.2. Test individuel – Le test de Wald

Le test de Wald nous permet de déterminer si les variables sont individuellement significatives ou non. Pour ce faire, le logiciel compare la déviance du modèle avec et sans la variable expliquée. De cette déviance, nous pouvons calculer le rapport de vraisemblance entre les deux modèles pour déterminer la probabilité de rejeter ou non l'hypothèse nulle ( $H_0$  : le coefficient est nul).

Au niveau des variables significatives à 1%, nous avons :

**Graphique 2.A : Nuage de points entre Satisfaction au travail et l'implication dans l'organisation.**



- *L'implication dans l'organisation* : Plus les conditions de travail sont bonnes, plus je suis satisfait (↗).
- *L'environnement de travail avec les collègues et avec le chef* : Plus l'environnement est agréable, plus je suis satisfait.

- *L'équilibre vie privée/professionnelle* : Plus l'équilibre est bon, plus je suis satisfait au travail.

Au niveau des variables significatives à 5%, nous avons :

**Graphique 2.B : Nuage de points entre Satisfaction au travail et le travail stressant.**



- *Le travail stressant* : Plus le travail est stressant, moins je suis satisfait (↘).

Au niveau des variables significatives à 10%, nous avons :

- *La reconnaissance au travail et l'emploi sécurisé* : Plus les conditions de travail sont bonnes, plus je suis satisfait.

Cependant, il y a plusieurs variables que nous pensions significatives et qui ne le sont pas, comme l'autonomie du travail, le salaire, les possibilités de promotion ou les avantages supplémentaires.

### 5.3. Les effets marginaux

Comme cela a été énoncé précédemment, nous pouvons confirmer nos variables selon des effets positifs ou négatifs sur la satisfaction du travail des individus.

L'implication dans l'organisation, l'environnement de travail avec les collègues et avec l'employeur, l'équilibre vie privée/professionnelle, la reconnaissance au travail et l'emploi sécurisé ont un effet positif alors que le travail stressant a un effet négatif sur la satisfaction au travail des individus dans le secteur non marchand.

Dans le secteur marchand, les facteurs influençant le plus sont : le niveau d'étude, la rémunération, le sexe, le type de contrat-sécurité d'emploi, l'autonomie et l'implication au travail, les conditions de travail.

Comme première grande différence, il y a la rémunération qui n'est pas significative dans le secteur du non marchand. Le sexe n'intervient pas non plus.

Pour ce qui est significatif dans les deux secteurs, il y a les conditions de travail. Nous voyons ici que l'implication dans l'organisation, l'environnement de travail, la reconnaissance et le stress sont très importants, pour l'un comme pour l'autre.

Après analyse des effets marginaux et de la significativité, tout ce qui s'approche du but de lucre est significatif pour le secteur marchand et ne l'est pas pour le non marchand. Cela soutient notre idée de départ avec le fait que les travailleurs du secteur non marchand sont plus satisfaits avec la réalisation de leur travail, de la mission qu'ils apportent plutôt qu'avec le salaire.

## **6. Partie qualitative - discussion**

Afin de compléter les résultats obtenus grâce à la revue de la littérature et du traitement de la base de données, nous avons contacté une professionnelle travaillant dans la gestion des ressources humaines depuis plus de 15 ans, et travaillant aujourd'hui dans le management et formation en entreprise depuis une dizaine d'années. Il s'agit cependant d'une partie à caractère subjectif.

Lors de cet entretien, nous avons parcouru ensemble l'enquête envoyée par nos soins dans les différentes A.S.B.L. ainsi que les résultats obtenus et elle nous a fait part de ses intuitions sur les facteurs influençant la satisfaction sur base de son expérience professionnelle.

Comme cela se reflète dans nos résultats, les conditions de travail sont selon elle, les éléments les plus déterminants de la satisfaction au travail. En effet, l'atmosphère présente dans l'organisation influe sur le bien-être ou le mal être au travail. Par exemple, concernant l'environnement avec l'employeur, le droit à l'erreur favorise selon elle, énormément la satisfaction au travail et cela favorise la communication. A contrario, le manque de transparence impacte sur le mal-être comme par exemple lors de la nomination d'un collègue interne pour un nouveau poste.

Concernant l'implication dans l'organisation, elle estime que l'implication du personnel dans le processus de réflexion peut jouer un rôle important sur la satisfaction d'un individu au travail. Selon son expérience, le fait pour un travailleur de se sentir impliqué dans l'organisation influe fortement sur le bien-être comme par exemple lors de brainstorming avec les collaborateurs travaillant sur le terrain en faisant remonter l'information.

Par rapport au stress, elle a pu constater que lorsque des outils étaient mis à disposition des collaborateurs, cela permettait d'augmenter le sentiment de satisfaction au travail. Par exemple, des séances de méditation, de yoga ou d'autres activités similaires peuvent diminuer le stress au travail et par conséquent, augmenter la satisfaction au travail. Une autre manière de diminuer le stress est par exemple la mise à disposition de certains services tels que le nettoyage à sec qui permet de gagner du temps et par la même occasion, de permettre un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle qui selon elle, est un facteur non négligeable sur la satisfaction.

Ensuite, nous avons discuté des variables qui selon nous, allaient être les plus déterminantes dans notre modèle. Le premier est le salaire qui selon notre intuition, aurait dû être une variable d'intérêt. Elle estime que son impact est significativement moins important que les conditions de travail. Non pas que l'impact est nul mais l'individu accorderait moins d'importance au salaire qu'aux conditions de travail. D'ailleurs, elle a pu constater que la possibilité d'augmentation de salaire n'augmentait pas nécessairement la satisfaction au travail ni la motivation. En revanche, la possibilité de formation est un élément favorisant la motivation et la satisfaction au travail selon son expérience professionnelle.

La deuxième variable qui selon nous, allait être déterminante sur la satisfaction est la reconnaissance au travail. D'après son expérience, c'est un facteur non négligeable mais elle n'est pas étonnée de voir qu'il soit moins significatif que les variables liées aux conditions de travail.

Si on confronte son point de vue, issu de son expérience avec la revue de littérature, les facteurs influençant la satisfaction au travail sont les mêmes. Il y a en premier lieu les conditions de travail, qui jouent énormément sur la satisfaction. Le stress joue également, contrairement à la reconnaissance (moins significative que les conditions de travail) et au salaire qui, d'ailleurs, ne ressort pas de nos résultats comme étant un facteur significatif.

Reprenons ces facteurs un à un :

- Les conditions de travail sont les plus significatives. Ces facteurs déterminent le plus la satisfaction : c'est avec une bonne entente entre collègues, avec l'employeur que le travailleur se sentira le mieux et sera plus productif.
- L'implication dans l'organisation est très importante, le travailleur se sentant impliqué dans l'organisation, il sera généralement plus impliqué, plus motivé dans son travail.
- Le stress a un impact négatif. Cependant l'organisation peut permettre de diminuer celui-ci, en mettant à disposition du travailleur certains outils comme la relaxation, certaines formations...
- Quant au salaire, il impacte moins la satisfaction du travailleur. Celui-ci préfère généralement être bien au travail avec de bonnes conditions plutôt que mal avec un bon salaire.

## **7. Conclusion**

Avec cette étude, nous souhaitons comparer les facteurs influençant la satisfaction au travail dans les secteurs marchand et non marchand. Pour y répondre, nous avons comparé notre base de données avec celles de la littérature.

Cependant, lors de cette analyse, nous avons aperçu quelques limites à cette étude. Premièrement la base de données du secteur non marchand n'était pas représentative de la population belge et deuxièmement nous n'avons pas réussi à nous créer de base de données sur le secteur marchand.

Par le premier résultat de la qualité globale du modèle, nous avons démontré que celui-ci contenait des variables pertinentes. Les tests individuels nous ont apportés les facteurs influençant la satisfaction au travail dans le secteur non marchand, avec principalement les conditions de travail (l'implication dans l'organisation, l'environnement de travail, la reconnaissance ainsi que le stress).

Au niveau du secteur marchand, on s'aperçoit que ce sont également ces variables qui influencent la satisfaction, avec le salaire jouant ici un rôle significatif.

Pour conclure, le secteur non marchand satisferait plus les travailleurs grâce au travail qu'ils fournissent et aux bonnes conditions dans lesquelles ils sont, plutôt qu'avec la rémunération, contrairement au secteur marchand.

Après avoir observé les facteurs influençant les secteurs marchand et non marchand, dans quel secteur la satisfaction des travailleurs est-elle la plus haute ?



## 8. Bibliographie

### Cours :

- CULTIAUX J. (2018-2019) « Cours de Gestion des Ressources Humaines », Syllabus non publié, *UNAMUR*, Dejours et la théorie de la reconnaissance, p.83
- GNABO JY. (2018-2019), « Econométrie », Syllabus non publié, *UNAMUR*

### Articles :

- ASHRAH M., AHMAD N., SHAIKH O., BHATTI S., SOOMRO A. (2013), « The determinants of job satisfaction in public service organization », *European Scientific journal*, n°9.
- CHAUPAIN-GUILLOT S., GUILLOT O. (2007), « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », *Economie et statistique*, n°408-409
- DAUD N. (2016), « Determinants of Job Satisfaction: How Satisfied are the New Generation Employees in Malaysia? », *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 219, 208-213
- DEGENAIS V, PRIVE C (2010), « Comment améliorer le bien-être psychologique au travail ? », *Revue internationale de Gestion, HEC Montréal vol.35*, 69-77
- FOREST J, DEGENAIS V, CREVIER L, BERGERON E, GIROUARD S (2017), « Chapitre 7 - Trois besoins à satisfaire pour favoriser le fonctionnement optimal de votre personnel : quoi faire et ne pas faire », *Académie des Sciences de Management de Paris, EMS Editions*, 98-112
- JACQUOT A. (2000), « Les modèles économétriques – Logit Probit Tobit », *CNAF Bureau des prévisions*, n°6
- JUDGE T. A., KLINGER R. (2008), « Job satisfaction: Subjective well-being at work. », *The science of subjective well-being*, 393-413
- JUDGE A, PICCOLO F, PODSAKOFF P, SHAW C, RICH L, (2010), « The relationship between pay and job satisfaction : A meta-analysis of the literature », *Journal of Vocational Behavior* 77, 157-167
- LE FLANCHEC A, MULLENBACH A, ROJOT J (2015), « Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête Reponse 2011 », *Management et Avenir*, n°81, 37-55
- LEGERON P (2015), « Le stress au travail : un enjeu de santé », *Odile Jacob*
- LOCKE E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349.
- LOPES H., LAGOA S., CALAPEZ T. (2014), « Work autonomy, work pressure, and job satisfaction : An analysis of European Union countries », *The Economic and Labour Relation Review*, vol. 25 no. 2, 306-326
- MOGUEROU P. (2002), « Job satisfaction among US PH.D. graduates : the effects of gender and employment sector », *IREDU and SPRU*, 1-28

- MOORE, HELEN A. (1985), "Job Satisfaction and Women's Spheres of Work", *Sex Roles* 13, 663-678
- PARVIN MM (2011), « Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector », *Australian Journal of Business and Management Research*, vol 1. N° 9, 113-123.
- RENEE BAPTISTE N (2008), « Tightening the link between employee wellbeing at work and performance A new dimension for HRM », *Management Decision*, Vol. 46 No. 2, 284-309
- ROBONE S, JONES A M, RICE N, (2008), « Contractual Conditions, Working conditions, Health and Well-Being in the British Household Panel Survey », *CHE and DERS, University of York*
- ROTHMANN S. (2008), « Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing », *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol 34 No 3, 11-16
- VALEYRE A (2006), « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation », *Centre d'études de l'emploi*, n°76

#### Internet :

- <http://www.lenonmarchand.be/une-majorite-de-femmes-dans-le-secteur> , LALOY D (actualisé en 2018), « Le nom marchand en chiffres, étude de données par l'APEF » (Consulté le 17 mai 2019)
- <https://fr.surveymonkey.com/mp/likert-scale/> , (2019), « SurveyMonkey » (Consulté le 17 mai 2019)
- [http://www.pifo.uvsq.fr/epideao/esp/chap\\_2/seuil\\_de\\_signification\\_rejet\\_de\\_lhyot\\_hse\\_nulle.html](http://www.pifo.uvsq.fr/epideao/esp/chap_2/seuil_de_signification_rejet_de_lhyot_hse_nulle.html) , « Epidémiologie en bref », (Consulté le 18 mai 2019)
- <http://www.isee.nc/population/39-definITIONS-et-methodes/definitions-lexique/s/466-secteur-marchand> , « Institut de la statistique et des études économiques », (Consulté le 8 juin 2019)

## 9. Annexes

### 9.1. Annexe 1 : Définition du bien-être au travail dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

**Art. 4.-** [§ 1<sup>er</sup>. (4)] Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- [3° les aspects psychosociaux du travail; (26)]
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, [des travailleurs domestiques, du personnel de maison, (28)]<sup>1</sup> des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

[§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur. (4)]

## 9.2. Annexe 2 : Enquête

# Enquête sur le « Bien-être au travail »

---

Cette étude est réalisée dans le cadre d'un master en sciences de gestion à l'UNamur. L'objectif de cette enquête est d'analyser l'impact des facteurs pouvant influencer la satisfaction au travail.

**Cette enquête est anonyme et les données sont strictement confidentielles**

1. Etes-vous :
  - ☐ un homme
  - ☐ une femme
2. Quel est votre âge?
3. Quel est votre statut ?
  - ☐ Célibataire
  - ☐ En couple
  - ☐ Marié(e)
  - ☐ Divorcé(e)
  - ☐ Veuf(ve)
4. Combien d'enfants avez-vous ?
5. Dans quel secteur travaillez-vous ?
  - ☐ Marchand
  - ☐ Non marchand
6. Quel est votre niveau d'étude ?
  - ☐ Études secondaires
  - ☐ Baccalauréat
  - ☐ Master
7. Quel est votre statut professionnel ?

- ☐ Ouvrier
- ☐ Employé
- ☐ Cadre

8. Quel est votre type de contrat ?

- ☐ Remplacement
- ☐ Intérimaire
- ☐ CDD (contrat à durée déterminée)
- ☐ CDI (contrat à durée indéterminée)

9. Combien de kilomètres sépare votre domicile de votre lieu de travail ?

10. Avez-vous des possibilités de promotion ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

11. Quel est votre salaire mensuel net ?

12. Disposez-vous d'avantages supplémentaires ? (véhicule de fonction, abonnement, etc.)

- ☐ Oui
- ☐ Non

13. Répondez à ces affirmations :

	Tout à fait d'accord	D'accord	Indifférent	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
<b>Je suis satisfait de mon salaire</b>					
<b>Je suis autonome</b>					
<b>Je suis impliqué au sein de l'organisation</b>					
<b>L'environnement de travail est agréable</b>					

<b>(avec les collègues)</b>					
<b>L'environnement de travail est agréable (avec l'employeur)</b>					
<b>Le travail est stressant</b>					
<b>Je reçois de la reconnaissance au travail</b>					
<b>J'ai un emploi sécurisé</b>					
<b>Le travail me permet d'avoir un équilibre vie privée – vie professionnelle</b>					

14. Sur une échelle de 1 à 5, à combien évaluez-vous votre bien-être au travail? (1 étant le plus petit niveau de satisfaction et 5 le plus élevé)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**Merci pour le temps que vous avez consacré à ce questionnaire**

### 9.3. Annexe 3 : Statistiques descriptives

#### Statistiques descriptives, utilisant les observations 1 - 139

Variable	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
Satisfaction au travail	3,2518	3,0000	1,0000	5,0000
Sexe	0,73381	1,0000	0,00000	1,0000
Age	36,978	34,000	20,000	62,000
Célibataire	0,17986	0,00000	0,00000	1,0000
En couple	0,41727	0,00000	0,00000	1,0000
Marié	0,34532	0,00000	0,00000	1,0000
Divorcé	0,050360	0,00000	0,00000	1,0000
Veuf	0,0071942	0,00000	0,00000	1,0000
Nombres d'enfants	1,1223	1,0000	0,00000	5,0000
Secondaire	0,14388	0,00000	0,00000	1,0000
Baccalauréat	0,49640	0,00000	0,00000	1,0000
Master	0,35971	0,00000	0,00000	1,0000
Ouvrier	0,021583	0,00000	0,00000	1,0000
Employé	0,85612	1,0000	0,00000	1,0000
Cadre	0,12230	0,00000	0,00000	1,0000
CDD	0,13669	0,00000	0,00000	1,0000
CDI	0,82734	1,0000	0,00000	1,0000
Remplacement	0,014388	0,00000	0,00000	1,0000
Intérim	0,021583	0,00000	0,00000	1,0000
Distance km domicile-travail	26,489	17,000	0,00000	102,00
Possibilité de promotion	0,33094	0,00000	0,00000	1,0000
Salaire mensuel	2095,7	1950,0	930,00	8000,0
Avantages supplémentaires	0,51079	1,0000	0,00000	1,0000
Satisfaction salariale	3,6835	4,0000	1,0000	5,0000
Autonomie dans le	3,9496	4,0000	1,0000	5,0000

travail				
Implication dans l'organisation	3,6043	4,0000	1,0000	5,0000
Environnement travail agréable avec collègue	3,7842	4,0000	1,0000	5,0000
Environnement travail agréable avec employeur	3,3309	3,0000	1,0000	5,0000
Travail stressant	3,6906	4,0000	1,0000	5,0000
Reconnaissance au travail	3,0288	3,0000	1,0000	5,0000
Emploi sécurisé	3,9065	4,0000	1,0000	5,0000
Equilibre vie professionnelle-privée	3,5971	4,0000	1,0000	5,0000
<b>Variable</b>	<b>Écart type</b>	<b>C.V.</b>	<b>Asymétrie</b>	<b>Ex. aplatissement</b>
Satisfaction au travail	0,89356	0,27479	-0,45313	-0,37485
Sexe	0,44356	0,60446	-1,0581	-0,88050
Age	11,142	0,30132	0,54695	-0,99947
Célibataire	0,38546	2,1431	1,6671	0,77930
En couple	0,49489	1,1860	0,33556	-1,8874
Marié	0,47719	1,3819	0,65062	-1,5767
Divorcé	0,21948	4,3582	4,1122	14,910
Veuf	0,084819	11,790	11,662	134,01
Nombres d'enfants	1,2006	1,0698	0,84786	0,20513
Secondaire	0,35224	2,4481	2,0293	2,1181
Baccalauréat	0,50180	1,0109	0,014389	-1,9998
Master	0,48165	1,3390	0,58463	-1,6582
Ouvrier	0,14584	6,7574	6,5845	41,355



Employé	0,35224	0,41144	-2,0293	2,1181
Cadre	0,32882	2,6886	2,3056	3,3158
CDD	0,34476	2,5222	2,1152	2,4741
CDI	0,37932	0,45848	-1,7322	1,0004
Remplacement	0,11952	8,3064	8,1556	64,515
Intérim	0,14584	6,7574	6,5845	41,355
Distance km domicile-travail	25,131	0,94874	1,2730	0,97340
Possibilité de promotion	0,47225	1,4270	0,71858	-1,4836
Salaire mensuel	862,25	0,41143	3,9735	21,863
Avantages supplémentaires	0,50169	0,98218	-0,043176	-1,9981
Satisfaction salariale	0,97085	0,26357	-0,47740	-0,53244
Autonomie dans le travail	0,81936	0,20745	-0,93848	1,1665
Implication dans l'organisation	1,0469	0,29045	-0,37313	-0,77361
Environnement travail agréable avec collègue	1,0269	0,27137	-0,76814	0,073594
Environnement travail agréable avec employeur	1,0726	0,32202	-0,36932	-0,51355
Travail stressant	1,0345	0,28031	-0,41914	-0,50250
Reconnaissance au travail	1,1225	0,37062	-0,18004	-0,86155
Emploi sécurisé	1,0961	0,28057	-1,0736	0,58861
Equilibre vie professionnelle- privée	1,1146	0,30986	-0,57619	-0,49068